

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PEPUTRA MAHA JAYA PEKANBARU**

Oleh:

SyahredhoAl Idrus

Pembimbing: Marnis dan Ahmad Fauzan Fathoni

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : **Syahredo@gmail.com**

Effect of Career Development, Incentives, Work Environment, Motivation And Job Satisfaction With Commitment As An Intervening Variable in PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Peputra Maha Jaya housed in JL.Ahmad Yani / Alamuddinsyah NO. 43 Pekanbaru. The aim of this study was to analyze the effect caused by the variable developing a career, incentives, Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction of employees through commitment .Populasi of this study were all employees of PT. Peputra Maha Jaya with 133 respondents were selected using a sampling saturated. This data retrieval by giving questionnaires to respondents. In terms of data analysis, research using qualitative methods and quantitative methods using SPSS 21.0. Hasil this study indicate career development, incentives, work environment and work motivation having an significant positive toward direct commitment, commitment to career development and significant positive effect on job satisfaction , Incentives, work environment, work motivation is not significant positive effect on job satisfaction. Career development, incentives and motivation of environmental work has a significant positive effect on job satisfaction indirectly through commitment.

Keywords: Career Development, incentives, of environmental Work, Work Motivation, Commitment, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan

kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan

keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan dan salah satu yang perlu harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001: 202). Sedangkan Hariandja (2002:290) mengemukakan bahwa: "Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

PT. Peputra Maha Jaya didirikan tanggal 6 oktober 1995 perusahaan melakukan sistem kerja sama dengan Pemko Kota Pekanbaru sesuai surat perjanjian kerjasama peremajaan pasar Senapelan no 131 tahun 2002 (tanggal 3 agustus 2002) dan beberapa kali mengalami perubahan sesuai dengan akta no 73 tanggal 24 april 2005 perubahan status dari PMDN menjadi PMA dan kemudian dilakukan pembangunan gedung secara bertahap mulai dari pasar tradisional gedung C sehingga diresmikan menjadi salah satu pusat perdagangan di Pekanbaru yang diberi nama *the central*. PT. Peputra Maha Jaya bergerak dibidang pengelolaan property. PT. Peputra maha jaya terdapat permasalahan kepuasan kerja, terlihat tingkat keterlambatan karyawan dimana karyawan sering melakukan

keterlambatan pada saat masuk kerja. Untuk melihat keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Tingkat Keterlambatan Datang
Saat bekerja PT. Peputra
Maha Jaya 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Keterlambatan	
		Jumlah Keterlambatan	Persentase
2010	118	2750	6,65 %
2011	154	3800	7,05 %
2012	148	3750	7,23 %
2013	126	3600	8,16 %
2014	133	3700	7,93 %

Sumber : Bagian SDM PT. Peputra Maha Jaya 2014

Faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Rivai (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir itu merupakan hal yang penting, dimana manajemen meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Peputra Maha Jaya bahwa adalah kurang meratanya pelatihan yang menyebabkan karyawan sulit melakukan pengembangan karir dan adapun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dari tahun

ketahuan semakin berkurang. Berikut ini adalah data tentang pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan PT. Peputra Maha Jaya.

Tabel 2
Pelatihan Yang Diikuti Karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru Pada Tahun 2010-2014

No	Pelatihan yang diikuti	Target setiap tahunnya	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan				
			2010	2011	2012	2013	2014
1	Pelatihan perpajakan	10	6	4	4	2	2
2	Pelatihan kelistrikan	15	5	2	3	1	2
3	Pelatihan operator genset	9	6	3	5	3	2
4	Pelatihan penempatan tenaga kerja asing	7	7	6	4	-	2
5	Pelatihan program jaminan kesehatan	20	6	5	2	3	2
6	Pelatihan bahasa asing	15	9	8	1	2	-
Total		76	39	28	18	11	10

Sumber: PT. Peputra Maha Jaya

Selanjutnya Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja kepada karyawan adalah pemberian insentif, insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Insentif merupakan penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konsistensi pada organisasi Mangkunegara (2007:89). Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Peputra Maha Jaya dimana insentif yang diberikan tidak mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, hal ini diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk melihat besaran insentif yang diberikan PT. Peputra Maha Jaya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Tabel Yang Menunjukkan Jumlah Karyawan Yang Menerima Insentif Pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru 2010-2014

Tahun	Jumlah karyawan	Insentif perjam (rupiah)	Jam lembur	Rata-rata insentif perorang (rupiah)	Total insentif (rupiah)
2010	53	10.090	19.080	3.632.400	192.517.200
2011	40	11.220	12.000	3.366.000	134.640.000
2012	42	12.470	13.440	3.990.400	167.596.800
2013	37	13.850	9.250	3.462.500	128.112.500
2014	28	15.390	6.580	3.616.650	101.266.200

Sumber: PT. Peputra Maha Jaya

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja kepada pegawai adalah kondisi dimana mereka bekerja atau yang disebut dengan lingkungan kerja. Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa

kondisi tempat kerja merupakan faktor yang menjadi pendukung kepuasan kerja pegawai.

Menurut pengamatan yang dilakukan sementara bahwa lingkungan kantor fisik perusahaan PT. Peputra Maha Jaya kurang melakukan pemeliharaan prasarana fisik dengan baik hal ini terbukti bahwa ada beberapa perlengkapan kantor yang tidak memadai dan lingkungan kantor yang berisik serta bau ikan karena bersebelahan dengan pasar tradisional yang menyebabkan ketidakpuasan para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Selain prasarana fisik, hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan juga dirasa kurang, menurut wawancara penulis yang dilakukan kepada karyawan menyatakan bahwa, komunikasi antara atasan dan karyawannya mengenai pengerjaan tugas terkadang tidak sinkron, terbukti dari hasil pekerjaan yang terkadang masih dapat kesalahan.

Fenomena selanjutnya peningkatan kepuasan kerja sumber daya manusia tergantung pada peran motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif karena itu pemberian motivasi bagi karyawan organisasi perlu diatur dan dibenahi kembali. Menurut Prabu (2005:20) dengan motivasi dimaksudkan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi dikatakan penting karena pemimpin atau manajer tidak sama dengan dengan karyawan karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan

pekerjaannya sendiri melainkan ia memerlukan karyawan untuk melakukan pekerjaannya atau melakukan pekerjaan melalui orang lain.

Tabel 4
Tingkat Absensi Karyawan PT.
Peputra Maha Jaya
Pekanbaru Tahun
2010-2014.

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi /tidakhadir	
		F	%
2010	118	8	6,78
2011	154	11	7,14
2012	148	11	7,43
2013	126	10	7,94
2014	133	11	8,27

Sumber PT. Peputra Maha Jaya

Pada PT. Peputra Maha Jayadiidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecendrungan (*trend*) meningkatnya absensi karyawan dan keterlambatan karyawan yang dapat dilihat dari fenomena kepuasan kerja sebelumnya.

Selanjutnya komitmen dari karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen karyawan akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi. Menurut Streers dan potter (2000: 520). Komitmen kerja bukan hanya merupakan loyalitas, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memberikan tujuan kepada keberhasilan organisasi. Berdasarkan

fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru, yang menyebabkan masih banyak terjadinya kasus-kasus indisipliner disebabkan komitmen karyawan yang tidak cukup tinggi terhadap perusahaan seperti: ketidakhadiran karyawan, keterlambatan karyawan serta keterlambatan karyawan dalam penyampaian laporan. Jika adanya komitmen yang tinggi dari individu, maka keterikatan organisasi akan semakin kuat dirasakan sehingga individu akan berusaha untuk menyelaraskan nilai dan tujuannya agar sejalan dengan nilai serta tujuan perusahaan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga akan membawa tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian maka rumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh langsung pengembangan karir terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh langsung insentif terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
5. Bagaimana pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
6. Bagaimana pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
7. Bagaimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
8. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
9. Bagaimana pengaruh langsung komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
10. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
11. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
12. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap secara kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?
13. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap komitmen karyawan PT. Putra Maha Jaya Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
7. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
8. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
9. Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
10. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
11. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
12. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen

karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.

13. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2002:290) mengemukakan bahwa: "Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Pengembangan Karir

Menurut Gomez (2003:213) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang.

Insentif

Hasibuan (2010: 183) berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya agar mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2006) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai tersebut bekerja.

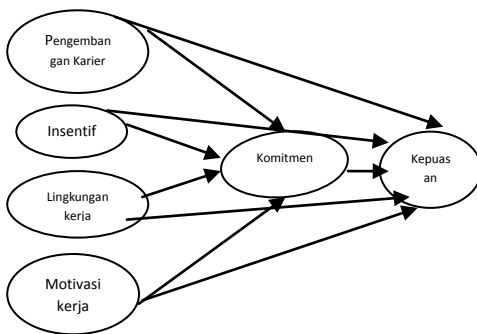
Motivasi Kerja

Winardi (2009) memberikan pengertian motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Komitmen

Menurut Soekidjan (2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Kerangka Penelitian



Sumber: Fathonah (2010), Djamaludin (2009).

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu :

1. Diduga pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
2. Diduga insentif berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.

3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
4. Diduga motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
5. Diduga pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
6. Diduga insentif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
7. Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
8. Diduga motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
9. Diduga komitmen karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
10. Diduga pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
11. Diduga insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
12. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.
13. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen.

karyawan PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini, terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang merupakan seluruh populasi atau disebut sensus karena jumlah populasinya sedikit (terbatas). Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2008) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Dalam penelitian ini digunakan metode angket/kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf

signifikansi 5 %. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 133-2 = 131 = 0,170$.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Pengembangan Karir	PK1	0,720	0,170	Valid
	PK2	0,783	0,170	Valid
	PK3	0,828	0,170	Valid
	PK4	0,690	0,170	Valid
	PK5	0,832	0,170	Valid
	PK6	0,746	0,170	Valid
	PK7	0,750	0,170	Valid
	PK8	0,781	0,170	Valid
Insentif	In1	0,799	0,170	Valid
	In2	0,860	0,170	Valid
	In3	0,844	0,170	Valid
	In4	0,843	0,170	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,804	0,170	Valid
	LK2	0,761	0,170	Valid
	LK3	0,875	0,170	Valid
	LK4	0,869	0,170	Valid
	LK5	0,834	0,170	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,805	0,170	Valid
	MK2	0,730	0,170	Valid
	MK3	0,771	0,170	Valid
	MK4	0,724	0,170	Valid
Komitmen	Ko1	0,689	0,170	Valid
	Ko2	0,662	0,170	Valid
	Ko3	0,566	0,170	Valid
	Ko4	0,613	0,170	Valid
	Ko5	0,523	0,170	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,714	0,170	Valid
	KK2	0,599	0,170	Valid
	KK3	0,591	0,170	Valid
	KK4	0,636	0,170	Valid
	KK5	0,647	0,170	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti 2015

Dari Tabel 5 di atas diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,170$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Koefisien Alpha	Keputusan
Pengembangan Karir	0,931	0,6	Reliabel
Insentif	0,929	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,935	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,887	0,6	Reliabel
Komitmen	0,816	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,834	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti 2015

Dari Tabel 6 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial Struktur 1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.856	.133		6.428	.000
	Pengembangan Karir	.132	.045	.174	2.931	.004
	Insentif	.172	.051	.266	3.365	.001
	Lingkungan Kerja	.256	.053	.369	4.856	.000
	Motivasi Kerja	.134	.056	.172	2.403	.018

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan Peneliti 2015

Tabel 8
Hasil Uji Parsial Struktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.415	.239		1.737	.085
	Pengembangan Karir	.185	.072	.209	2.553	.012
	Insentif	.056	.083	.074	.674	.502
	Lingkungan Kerja	.102	.090	.126	1.138	.257
	Motivasi Kerja	.064	.089	.070	.716	.476
	Komitmen	.404	.138	.345	2.924	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan Peneliti 2015

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, maka dapat dikatakan jika pengembangan karir meningkat maka komitmen meningkat begitu juga sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka komitmen akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wibowo (2006) bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang.

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, maka dapat dikatakan jika insentif meningkat maka komitmen meningkat begitu juga sebaliknya jika insentif menurun maka komitmen akan menurun.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susilo (2012), bahwa insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Pasuruan).

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen meningkat begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka komitmen akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kurniasari (2013) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja pada Dina Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, maka dapat dikatakan jika motivasi kerja meningkat maka komitmen meningkat begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka komitmen akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hascaryo (2004) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada PT. Apac Inti Corpora, Tbk.

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat dikatakan jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat begitu juga sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Septiyawati (2008). Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variable pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahman (2010) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Siti Fathonah (2010) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Djamaludin (2009) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur.

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai beta yang positif menandakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat dikatakan jika komitmen meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat begitu juga sebaliknya jika komitmen menurun maka

kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fathonah (2010) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada kantor Akuntan Publik Jawa Timur.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komitmen. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Pengembangan Karir terhadap komitmen sebesar 0,174 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,345. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0,06003(0,174 \times 0,345)$ sedangkan pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,209.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang secara tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui komitmen.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen sebagai Variabel *Intervening*. Berdasarkan hasil uji hipotesis di maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Insentif terhadap komitmen sebesar 0,266 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,345. Pengaruh tidak langsung Insentif terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai

koefisien jalur sebesar 0,09177(0,266x0,345) sedangkan pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,074.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang secara tidak langsung antara insentif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen sebagai Variabel *Intervening*. Berdasarkan tabel 5.19 di atas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap komitmen sebesar 0,369 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,345. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,127305(0,369x0,345) sedangkan pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,126.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang secara tidak langsung antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen sebagai Variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Motivasi terhadap komitmen sebesar 0,172 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,345. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai

variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,05934(0,172x0,345) sedangkan pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,070.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang secara tidak langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen.
2. Insentif berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung dan terhadap komitmen.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
6. Insentif berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
8. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan secara

- langsung terhadap kepuasan kerja.
9. Komitmen berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan.
 10. Komitmen mempunyai pengaruh sedang secara tidak langsung antara pengembangan karir dan kepuasan kerja..
 11. Komitmen mempunyai pengaruh sedang secara tidak langsung antara insentif dan kepuasan kerja.
 12. Komitmen mempunyai pengaruh sedang secara tidak langsung antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
 13. Komitmen mempunyai pengaruh yang sedang secara tidak langsung antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian antara lain :

1. Instrument penelitian ini menggunakan kuisisioner, dimana terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang bukan merupakan fakta yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian ini hanya dapat di generalisasikan pada perusahaan tempat dilaksanakannya penelitian saja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel yang berbeda mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik.

2. Peneliti selanjutnya disarankan agar menggunakan analisis yang berbeda seperti analisis dengan menggunakan Amos agar akan memberikan hasil yang lebih akurat serta akan lebih menarik.
3. Peneliti selanjutnya sampel yang digunakan dapat ditambah sehingga hasil pengujian hipotesis dapat lebih akurat.
4. Peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memilih teknik pengumpulan data dengan cara interview karena teknik pengumpulan data menggunakan interview lebih baik dan lebih akurat dibanding dengan kuisioner yang jawaban sering kali tidak akurat.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (2005). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta :Erlangga
- Kurniasari, Devi.2013, Pengaruh Lingkungan kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja karyawan pada Dinas pasar Jember, *Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol 8, No. 2. Jember
- Wibowo, Felicia Dewi.2006, *Analisis Pengaruh peran kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Maspion Indonesia*. Semarang

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Djamaludin, Musa. 2009, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan kerja Pegawai pemerintahan Halmahera Timur*, jurnal Ilmu ekonomi dan Manajemen, vol 5, No.2. Halmahera.
- Septyawati, Nise. 2008, *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO)*. Bandung
- Rahman, Peny Yulia. 2013, *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL)*. Subang.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Fathonah, Siti. 2010, *Pengaruh kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Sekertariat Karanganyar dengan Keyakinan Diri sebagai variable pemoderasi*, Karang Anyar.
- Soekidjan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Kencana.
- Winardi. (2009). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers